



**commissione paritetica  
cantonale**

**nel ramo della pittura, verniciatura,  
tappezzeria e sabbiatura**



## **Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura**

stipulato dalle parti seguenti contraenti

### **Associazione svizzera degli imprenditori pittori regione Ticino (ASIP TI)**

Casella postale 5932  
Via Cantonale 13  
6901 Lugano

### **Sindacato Unia regione Ticino e Moesa**

Via Luigi Canonica 3  
6901 Lugano

### **Organizzazione cristiano sociale ticinese (OCST)**

Via Serafino Balestra 19  
6901 Lugano

**in vigore dal 1° ottobre 2022**

## Disposizioni generali

### Art. 1 Campo di applicazione

<sup>1</sup> Le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro (CCL) sono valesi su tutto il territorio del Cantone Ticino per tutti i lavoratori e le aziende che eseguono:

- a) lavori di pittura, verniciatura, tappezzeria, isolamento termico, risanamento del calcestruzzo, segnaletica stradale orizzontale, sabbiatura, pavimenti in resina per conto di enti pubblici e privati;
- b) alle amministrazioni immobiliari e aziende commerciali che possiedono un proprio reparto di pittura.

<sup>2</sup> Sono esclusi i dirigenti e i titolari di ditte con forma giuridica di SA o Sagl e il personale d'ufficio.

<sup>3</sup> Gli apprendisti sono sottoposti al presente CCL.

<sup>4</sup> Il CCL dichiarato di obbligatorietà generale vale, nel quadro dell'art. 20 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), anche per le aziende di personale a prestito e i loro lavoratori che vengono ceduti ad aziende o reparti aziendali ai sensi del capoverso 1.

<sup>5</sup> Le disposizioni decretate di obbligatorietà generale valgono anche per i datori di lavoro con sede all'estero, rispettivamente fuori dal raggio d'applicazione aziendale e geografico descritto nel capoverso 1, così come per i loro lavoratori a condizione che la durata dei lavori superi i 5 giorni in un anno.

### Art. 2 Interessi professionali

Le parti contraenti si adoperano per promuovere gli interessi professionali comuni, in modo speciale:

- a) propugnando l'emanazione e l'applicazione di disposizioni sugli appalti conformi ai nostri tempi;
- b) cercando di ottenere dei termini sufficienti per l'esecuzione dei lavori e di assicurare un'occupazione possibilmente regolare;
- c) intervenendo in comune presso le istanze competenti per ottenere che i lavori pubblici o sussidiati dagli enti pubblici siano aggiudicati unicamente alle imprese che osservano le disposizioni previste dal CCL;
- d) combattendo la concorrenza sleale praticata con offerte di prezzi d'appalto non seri;
- e) lottando contro ogni sorta di lavoro non eseguito secondo le regole dell'arte e contro l'assegnazione di lavori a ditte che non rispettano le regole dell'etica professionale;
- f) promuovendo la formazione e il perfezionamento professionali;
- g) adottando i mezzi e le misure più adatte che si impongono, in caso di disoccupazione totale o parziale, per il miglioramento delle possibilità di lavoro;
- h) garantendo l'applicazione di misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

### **Art. 3 Negoziati durante la validità del contratto**

Le modifiche dei salari e delle altre condizioni di lavoro, rispettivamente l'introduzione di nuove disposizioni contrattuali di carattere generale che venissero deliberate dalle organizzazioni nazionali padronali e operaie, varranno anche per i firmatari del presente CCL, a meno che esse non siano in contrasto con le disposizioni fissate da questo CCL.

### **Art. 4 Pace del lavoro**

<sup>1</sup> Nell'intento di salvaguardare la pace del lavoro, le parti contraenti chiariranno reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze d'opinione ed eventuali vertenze e si adopereranno per la loro composizione secondo le disposizioni seguenti.

<sup>2</sup> In ogni caso le parti si impegnano, per sé e i loro membri, a salvaguardare per l'intera durata del presente CCL la pace assoluta del lavoro ai sensi del Codice delle obbligazioni (CO). Di conseguenza sono proibiti tutti gli atti volti a turbare il lavoro ed in modo speciale ogni rappresaglia o misura di lotta come il boicotto, lo sciopero o la serrata.

### **Art. 5 Applicazione del contratto, Commissione paritetica cantonale, nomina e costituzione**

<sup>1</sup> Le parti contraenti il CCL, provvedono alla sua interpretazione e applicazione.

<sup>2</sup> Per l'interpretazione ed applicazione del CCL è designata una "Commissione paritetica cantonale nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura" (CPC), composta da 4 rappresentanti e da 2 supplenti dell'Associazione Svizzera degli Imprenditori Pittori, Regione Ticino e da 4 rappresentanti e da 2 supplenti delle organizzazioni sindacali; il suo funzionamento sarà stabilito da apposito regolamento.

<sup>3</sup> La Commissione ha il compito:

- a) di adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL e per la soluzione dei problemi inerenti alla professione;
- b) di occuparsi delle questioni che le vengono sottoposte di volta in volta dalle parti contraenti;
- c) di vigilare sull'interpretazione e sull'applicazione del presente CCL, specie per quanto riguarda l'osservanza degli artt. 12 (contributo professionale), 16 (lavoro a cottimo) e 18 (lavoro nero);
- d) di notificare alle organizzazioni firmatarie e alle autorità competenti i casi di violazione del CCL;
- e) di amministrare i proventi dei contributi professionali;
- f) di promuovere periodicamente corsi di perfezionamento professionale e corsi di istruzione per la preparazione agli esami di professione e di maestria;
- g) di stabilire se e in quale misura debbano essere dati sussidi a corsi di perfezionamento professionale organizzati da enti vincolati dal presente CCL.

<sup>4</sup> Le decisioni della CPC sono prese a maggioranza.

<sup>5</sup> La CPC può costituire delle Sottocommissioni regionali incaricate di svolgere la sorveglianza. Le imprese firmatarie del CCL sono tenute a mettere a disposizione della CPC o delle Sottocommissioni regionali le liste o registri di paga, i conteggi SUVA e tutta la documentazione necessaria. I membri ed i supplenti della CPC e della Sottocommissioni regionali sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò che vengono a conoscere durante lo svolgimento dei loro compiti.

<sup>6</sup> Le parti contraenti delegano le competenze necessarie alla CPC per far valere il diritto all'esecuzione in comune ai sensi dell'art. 357b CO in nome proprio anche in procedimenti giudiziari.

## **Art. 6 Esperimento di conciliazione e procedura arbitrale**

<sup>1</sup> Divergenze di opinione e vertenze relative all'applicazione e all'interpretazione delle questioni regolate dal CCL possono essere sottoposte alla CPC.

<sup>2</sup> Durante e dopo l'esperimento di conciliazione, ci si deve astenere da ogni polemica in pubblico sull'andamento e sul contenuto delle trattative. Un'informazione corretta e obiettiva ai membri delle parti contraenti è invece consentita.

<sup>3</sup> Se non si giungesse ad un'intesa, ci si potrà appellare al Collegio Arbitrale e all'Arbitro Unico tramite ricorso.

## **Art. 7 Controlli aziendali e accertamenti**

<sup>1</sup> Per l'esecuzione dei controlli giusta l'art. 5 alla CPC deve essere concessa la possibilità di consultare tutti i documenti necessari per lo svolgimento del suo compito.

<sup>2</sup> In caso di violazione contrattuale la CPC informa la parte inadempiente e le fissa un termine per la presa di posizione. Al riguardo si devono indicare le possibilità di sanzione previste dal CCL.

## **Art. 8 Sentenza**

<sup>1</sup> Riscontrata la violazione di disposizioni del CCL, la CPC invita la parte inadempiente ad assolvere immediatamente i propri impegni contrattuali.

<sup>2</sup> La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

- a) ammonimento scritto;
- b) pena convenzionale:

- I. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;
- II. in caso di inosservanza del divieto al lavoro abusivo fino ad un massimo di fr. 5'000.00;
- III. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.00.

<sup>3</sup> La multa convenzionale deve essere versata alla CPC entro 30 giorni. Questa impiegherà l'importo per l'applicazione e l'esecuzione del CCL.

<sup>4</sup> La parte inadempiente deve, di regola, assumersi le spese procedurali.

<sup>5</sup> La decisione della CPC dovrà indicare i mezzi giuridici di ricorso.

<sup>6</sup> In caso di gravi e manifeste inadempienze la CPC può ordinare la sospensione dei lavori sui cantieri quale misura provvisoria.

## **Art. 9 Collegio Arbitrale**

<sup>1</sup> È costituito un Collegio Arbitrale quale istanza di ricorso nelle controversie riguardanti imprenditori o operai affiliati ad una delle parti firmatarie del presente CCL.

<sup>2</sup> Esso è composto da tre membri e cioè di:

- a) un presidente designato dal Presidente del Tribunale d'appello del Cantone Ticino;
- b) un membro designato dall'Associazione svizzera imprenditori pittori regione Ticino;

c) un membro designato alternativamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCL.

Il Presidente del Tribunale d'appello del Cantone Ticino designa un supplente del Presidente, l'Associazione svizzera imprenditori pittori regione Ticino un supplente e le organizzazioni sindacali un supplente; i supplenti sostituiscono i membri impediti, assenti o recusati.

<sup>3</sup> I componenti del Collegio Arbitrale e i loro supplenti rimangono in carica fino a nuovo avviso.

<sup>4</sup> Il Collegio Arbitrale può addossare alla parte soccombente in tutto o in parte le spese della procedura. Il giudizio è pronunciato a maggioranza.

<sup>5</sup> Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL, stabilisce il funzionamento del Collegio Arbitrale e la procedura da seguire nell'istruzione e nelle decisioni delle vertenze.

<sup>6</sup> Il Collegio Arbitrale:

a) decide i ricorsi presentati contro le decisioni della CPC nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura e contro le multe di detta Commissione;

b) decide sulle divergenze di opinione e le vertenze tra le parti contraenti nei casi in cui la CPC non avesse potuto raggiungere un accordo.

<sup>7</sup> Il giudizio è inappellabile ed è pronunciato secondo diritto. La procedura è stabilita da apposito regolamento. Il Collegio Arbitrale regola liberamente la procedura ove il regolamento sia silente.

<sup>8</sup> Le parti devono essere sentite oralmente o per iscritto; nel caso di mancata comparsa o di decorrenza infruttuosa del termine per la presentazione delle osservazioni scritte, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte o in base agli atti.

<sup>9</sup> Il Collegio Arbitrale apprezza liberamente i fatti, può assumere d'ufficio tutte le prove che ritenesse utili per il suo convincimento e decide liberamente sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

<sup>10</sup> Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione del Collegio Arbitrale i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria.

<sup>11</sup> I membri del Collegio sono tenuti a mantenere il segreto su tutto ciò di cui vengono a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

## **Art. 10 Arbitro Unico**

<sup>1</sup> Nelle controversie riguardanti un imprenditore non affiliato all'Associazione Svizzera Imprenditori Pittori o un operaio non affiliato ad un'organizzazione sindacale firmataria del presente CCL, il giudizio è pronunciato da un Arbitro Unico, designato dal Presidente del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.

<sup>2</sup> Per le competenze, la procedura e le spese è applicabile, per analogia, l'art. 9.

## **Art. 11 Destinazione delle multe**

Le multe vanno a favore della CPC nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura, la quale provvede all'incasso.

## Art. 12 Contributo professionale, dichiarazione di adesione, condizioni di rilascio, ammissione e rinnovo, proventi e destinazione

<sup>1</sup> Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL, nonché per sviluppare azioni tendenti al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo professionale, da versare alla CPC di Bellinzona nel seguente modo:

- a) per tutte le imprese il contributo professionale corrisponde al 5‰ (cinque per mille) dei salari versati durante l'anno precedente ritenuta una tassa base di fr. 250.00;
- b) per i lavoratori (apprendisti compresi):

	Fondo di applicazione + Fondo per la formazione professionale	Fondo per la formazione continua + sostegno ed applicazione accordi bilaterali	TOTALE
lavoratori attivi in ditta associate all'ASIP-TI e firmatarie del CCL	0.7%*	0.3%*	1.0%*
lavoratori attivi in ditte non firmatarie del CCL	0.7%*		0.7%*

\* del salario sottoposto ai premi AVS (tredicesima compresa). Sottostanno a questo obbligo anche i lavoratori al beneficio dell'AVS e gli apprendisti non ancora assoggettati ai premi AVS.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro è obbligato a trattenere sul salario del lavoratore il contributo professionale dell'1% e a riversarlo alla CPC secondo le modalità da essa stabilite.

<sup>3</sup> È fatto divieto alle imprese di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

<sup>4</sup> È introdotta di conseguenza un'apposita "Dichiarazione di adesione al Contratto collettivo di lavoro" per le imprese. La dichiarazione di adesione al CCL è rilasciata dalla CPC.

<sup>5</sup> Condizione per il rilascio della dichiarazione di adesione al CCL è che l'impresa sia iscritta al Registro di Commercio. Casi speciali verranno esaminati e decisi dalla CPC.

<sup>6</sup> La dichiarazione di adesione al CCL per le imprese dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) generalità dei titolari della ditta ed eventuali titoli di capacità professionale e di maestria;
- b) anno di costituzione e di iscrizione al Registro di Commercio;
- c) data di adesione al CCL.

<sup>7</sup> Le dichiarazioni di adesione al CCL dovranno essere consegnate all'entrata in vigore del presente CCL. Non sarà riconosciuta firmataria del CCL l'impresa non affiliata all'Associazione svizzera degli Imprenditori pittori regione Ticino, che non ha versato il contributo professionale di cui all'art. 12 cpv. 1 lettera b) CCL. La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle imprese in possesso della dichiarazione di adesione al CCL.

<sup>8</sup> A norma dell'art. 5 cpv. 2 CCL le parti contraenti emaneranno un apposito regolamento da considerarsi parte integrante del presente CCL.

<sup>9</sup> L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno alle parti contraenti verrà utilizzato:

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro Unico;

- b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale;
- c) per le azioni tendenti alla difesa degli interessi generali della professione;
- d) per l'adempimento di altri compiti di natura preminentemente sociale.

### **Art. 13 Osservanza del contratto**

<sup>1</sup> Le parti contraenti si impegnano per sé e per i loro membri ad osservare le disposizioni del presente CCL.

<sup>2</sup> Le parti contraenti del presente CCL convengono che avranno in comune il diritto di esigere l'adempimento da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati, quanto ai punti previsti dall'articolo 357b CO.

### **Art. 14 Contratti di adesione**

<sup>1</sup> Nell'interesse delle parti contraenti, le organizzazioni operaie si impegnano a provvedere che questo CCL venga firmato ed applicato anche dalle imprese non associate e da quelle che provengono dall'esterno e che eseguono lavori nell'ambito designato dal presente CCL.

<sup>2</sup> La firma di adesione al CCL dovrà avvenire presso la CPC, la quale si incaricherà di farlo controfirmare dalle parti contraenti il CCL.

## **Disposizioni materiali**

### **Art. 15 Sicurezza sul lavoro e protezione della salute**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve prendere le misure che, considerando le possibilità attualmente realizzabili della tecnica, l'esperienza e la situazione dell'impresa, sono necessarie per la protezione della vita e della salute del lavoratore. Questo entro i limiti accettabili definiti dal singolo rapporto di lavoro e dalla natura del lavoro stesso. I lavoratori hanno il dovere d'osservare le disposizioni del datore di lavoro, rispettivamente del superiore.

<sup>2</sup> Per una migliore protezione della vita e della salute dei lavoratori è costituita una commissione di esperti. Questa commissione si occupa di tutte le questioni concrete relative al problema e può consigliare o predisporre le misure atte a promuovere la protezione della salute e la sicurezza sul lavoro.

<sup>3</sup> I datori di lavoro devono tener pronto su tutti i cantieri materiale sanitario adeguato.

<sup>4</sup> Si raccomanda ai datori di lavoro di organizzare per i lavoratori visite mediche periodiche tenuto conto delle possibilità esistenti.

<sup>5</sup> Si richiama che, al fine di proteggere la salute e garantire la sicurezza dei lavoratori, tutte le ditte hanno l'obbligo di rispettare l'art. 19 del Contratto collettivo di lavoro nazionale. Attualmente, soltanto i corsi organizzati dall'ASIP garantiscono il pieno rispetto dei requisiti previsti dalle norme federali, dichiarate di obbligatorietà generale dal decreto del Consiglio Federale del 30 giugno 2008.

<sup>6</sup> Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere un suo lavoratore alla formazione come "persona di contatto" per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute (PECO) e deve assicurarsi che i corsi di perfezionamento siano frequentati.

#### **Art. 16 Lavoro a cottimo**

<sup>1</sup> Il lavoro a cottimo è proibito.

<sup>2</sup> Per lavoro a cottimo si intende qualsiasi attività dipendente dalla quantità del lavoro svolto o dalla sua qualità. Nel lavoro a cottimo rientrano tutte quelle forme di lavoro, per cui la retribuzione è stabilita in base al rendimento, alla quantità, al pezzo o al tempo. Inoltre rientrano nel divieto di lavoro a cottimo tutte le forme simili di premi, compensi o indennizzi forfettari, nella misura in cui rappresentano uno spostamento del rischio, dall'imprenditore al lavoratore.

#### **Art. 17 Lavoro in subappalto e responsabilità solidale**

<sup>1</sup> Se un imprenditore e/o promotore appaltatore affida l'esecuzione di parte dei lavori o di tutti i lavori di un'opera che rientrano nel campo di applicazione del CCL a uno o più subappaltatori, è tenuto a stipulare con ognuno di essi un contratto scritto di subappalto che abbia quale suo allegato e parte integrante l'Appendice 1 del presente CCL debitamente sottoscritta dal subappaltatore.

<sup>2</sup> In mancanza di un contratto di subappalto sottoscritto fra le parti e conforme a quanto indicato all'art. 17 cpv. 1, l'appaltatore può essere ritenuto solidalmente responsabile con il subappaltatore per il mancato rispetto del presente CCL nel subappalto in questione e, oltre ad essere sanzionato per la violazione dell'art. 17 cpv. 1 CCL, venir condannato al pagamento delle sanzioni che sono state inflitte o avessero dovuto essere inflitte al subappaltatore. In tal caso l'appaltatore deve essere coinvolto nelle procedure previste dal CCL a carico del subappaltatore con i medesimi diritti di quest'ultimo.

<sup>3</sup> La CPC può in ogni momento chiedere all'appaltatore o al subappaltatore di produrre una copia del contratto di subappalto per verificarne l'esistenza e la conformità con l'art. 17 cpv. 1 CCL.

<sup>4</sup> Si richiamano i contenuti dell'art. 5 della LDist (Responsabilità Solidale).

#### **Art. 18 Lavoro nero**

<sup>1</sup> Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro professionale per conto di terzi.

<sup>2</sup> Gli operai trasgressori saranno puniti con multe fino a fr. 5'000.00 a seconda della gravità del caso. I lavoratori che violano la disposizione contrattuale che prevede il divieto del lavoro nero, possono essere licenziati senza preavviso.

<sup>3</sup> Le imprese di pittura che favoriranno il lavoro nero, ad esempio fornendo materiale e attrezzi a prestito o noleggio destinati al lavoro nero, saranno passibili di ammenda fino a fr. 50'000.00.

<sup>4</sup> La CPC perseguirà le trasgressioni, deciderà le relative sanzioni, provvederà all'incasso delle ammende come pure ad emanare provvedimenti atti ad assicurare l'esecuzione del presente articolo.

<sup>5</sup> Ogni lavoratore è obbligato a declinare le proprie generalità ai rappresentanti della CPC e delle Sottocommissioni regionali.



## **Art. 19 Lavoro su chiamata e tempo parziale**

<sup>1</sup> Il lavoro su chiamata è proibito.

<sup>2</sup> I contratti di lavoro a tempo parziale saranno ritenuti validi unicamente se prevedranno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista. Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Il datore di lavoro dovrà produrre trimestralmente alla Commissione Paritetica copie delle buste paga e dei relativi bonifici bancari. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste all'art. 32 CCL relative al pagamento del salario.

<sup>3</sup> I contratti di lavoro a tempo parziale dovranno venir autorizzati dalla CPC.

## **Art. 20 Durata del lavoro e debito annuo di ore**

<sup>1</sup> La durata settimanale media del lavoro, ripartita su 5 giorni, è fissata in 40 ore settimanali. Debito annuo di ore 2088 (comprese 72 ore festivi infrasettimanali).

<sup>2</sup> La CPC emanerà, all'inizio di ogni anno, un calendario delle ore di lavoro possibili secondo l'art. 20 cpv. 1 CCL in due varianti con recupero "ponti" e senza recupero "ponti".

<sup>3</sup> È data facoltà alle singole imprese di allestire un calendario aziendale nel rispetto del art. 20 cpv. 4 CCL che deve essere sottoposto per approvazione alla CPC.

<sup>4</sup> La durata settimanale, rispettivamente giornaliera del lavoro, potrà variare dalle 37½ alle 44 ore, ritenuta una durata minima giornaliera di 7½ ed un massimo di 9 ore. Unicamente per i mesi di gennaio e febbraio la durata giornaliera minima può essere fissata in 7 ore.

<sup>5</sup> Durante tutto l'anno è obbligatoria la settimana lavorativa di 5 giorni.

<sup>6</sup> Per il lavoro al sabato è indispensabile chiedere preventivamente alla CPC l'autorizzazione. Si ricorda tuttavia che il lavoro al sabato deve rimanere un'assoluta eccezione.

<sup>7</sup> Qualora, si dovesse lavorare al sabato, i lavoratori occupati avranno diritto ad una mezza giornata di libero nella stessa settimana o nella settimana successiva.

<sup>8</sup> La durata giornaliera del lavoro sarà compresa fra le ore 06<sup>00</sup> e le ore 20<sup>00</sup>, con una pausa per il pranzo non superiore all'ora e mezza.

<sup>9</sup> Per il lavoro notturno e festivo è inoltre indispensabile l'autorizzazione dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro.

<sup>10</sup> Il lavoratore ha l'obbligo del rispetto dell'orario di lavoro sul luogo di lavoro o al magazzino secondo le disposizioni del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Ne consegue che il cambio d'abiti e la pulizia personale deve avvenire fuori dall'orario di lavoro.

## **Art. 21 Supplementi salariali**

<sup>1</sup> Per le ore prestate oltre la durata massima contrattuale (44 ore), viene corrisposto un supplemento del 25% in tempo libero o in denaro.

<sup>2</sup> Le ore prestate al sabato saranno compensate in tempo libero corrispondente se non vengono superate complessivamente le 44 ore settimanali, oppure con un supplemento del 25% in tempo o in denaro nel caso di superamento.

<sup>3</sup> Per il lavoro notturno, ritenuto tale quello fra le 20<sup>00</sup> e le 06<sup>00</sup>, per quello domenicale e nei giorni festivi, il supplemento di tempo è pari al 100%.

<sup>4</sup> Per il lavoro sui ponti a sbalzo o ponti volanti sarà corrisposto un supplemento di fr. -.30 all'ora. Questo supplemento non viene corrisposto se il lavoro viene eseguito su solidi ponteggi. In nessun caso l'operaio potrà essere obbligato ad eseguire lavori su ponti a sbalzo o su ponti volanti.

<sup>5</sup> Per la costruzione di ponteggi che oltrepassano i 12 m di altezza, l'operaio ha diritto ad un supplemento di fr. -.30 all'ora. Il supplemento va versato per l'esecuzione dell'intero ponteggio.

<sup>6</sup> Per i lavori all'interno di cisterne o condotte forzate, sarà corrisposto un supplemento di fr. -.30 all'ora.

## **Art. 22 Prestazioni materiali**

Ai lavoratori occupati da oltre un anno e agli apprendisti saranno consegnati gratuitamente, ogni anno, due abiti di lavoro. Qualora il datore di lavoro versasse in contanti al dipendente il rispettivo importo per l'acquisto degli abiti di lavoro, deve esigere la fattura debitamente quietanzata e tenerla a disposizione della CPC o della Sottocommissione regionale.

## **Art. 23 Trasferte**

<sup>1</sup> Ai fini dell'indennità di trasferta fa stato la sede principale dell'impresa, regolarmente iscritta al Registro di Commercio.

Previa documentata richiesta, la CPC può riconoscere all'impresa, oltre alla sede principale, anche una succursale in altre località. A tale riguardo dovranno essere rispettate le seguenti condizioni:

- a) la succursale dovrà essere regolarmente iscritta al Registro di commercio;
- b) la succursale dovrà disporre di un magazzino-laboratorio conveniente;
- c) la ditta dovrà dimostrare di aver assunto gli operai per la località dove ha sede la succursale (quale prova fa stato il permesso di lavoro rilasciato dalla Polizia degli stranieri).

<sup>2</sup> Se il lavoro viene eseguito a oltre 12 km dalla sede principale o dalla succursale dell'impresa, purché non si tratti di località situata sul tragitto che il lavoratore deve abitualmente percorrere per raggiungere la sede o la succursale, l'impresa deve corrispondere al lavoratore un'indennità di fr. 17.00 a titolo di indennizzo per il pranzo.

<sup>3</sup> Se il lavoratore, per ragioni di lavoro, non potesse rincasare alla sera, il datore di lavoro provvederà per il vitto e l'alloggio convenienti.

<sup>4</sup> Casi speciali, in rapporto al pagamento delle trasferte, saranno risolti di volta in volta dalla CPC.

<sup>5</sup> Le spese di viaggio saranno a carico del datore di lavoro.

<sup>6</sup> Se la durata del viaggio di trasferta per l'andata e il ritorno, dal e al posto di raccolta, eccede un'ora al giorno, il tempo addizionale (ciò che eccede un'ora) viene indennizzato in base alla paga oraria normale.

<sup>7</sup> Il lavoratore che dietro ordine del datore di lavoro usa il proprio ciclomotore per recarsi a lavorare fuori dalla sede del magazzino, ha diritto a un'indennità di fr. -.15 al km percorso, sia all'andata che al ritorno.

- a) Per l'uso della motocicletta, alle stesse condizioni, il lavoratore ha diritto a un'indennità di fr. -.45 al km;
- b) Per l'uso dell'automobile, alle stesse condizioni, il lavoratore ha diritto a un'indennità di fr. -.70 al km;

- c) Per il trasporto, sul proprio mezzo, di colleghi di lavoro, al lavoratore dovrà essere corrisposta un'indennità supplementare di fr. -.05 al km.

#### **Art. 24 Indennità vacanze**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve concedere le vacanze ai lavoratori conformemente alla seguente regolamentazione:

per i lavoratori di età compresa tra i 20 e 50 anni compiuti	9.56% pari a 22 giorni lavorativi rispettivamente a 176 ore (per chi lavora tutto l'anno)
per i lavoratori fino al compimento del 20° anno di età e dall'età di 50 anni compiuti	12% pari a 27 giorni lavorativi rispettivamente a 216 ore (per chi lavora tutto l'anno)

<sup>2</sup> La quarta settimana di vacanza (5 giorni lavorativi) dev'essere presa durante il periodo delle feste di fine anno (Natale/Capodanno) e la quinta settimana (5 giorni lavorativi) nel periodo lavorativo invernale (novembre-febbraio), il cui periodo esatto viene stabilito dal datore di lavoro. Se le esigenze dell'impresa lo giustificano, la quarta settimana di vacanza potrà essere fissata dal datore di lavoro già nel corso del mese di dicembre o spostata al mese di gennaio dell'anno seguente.

<sup>3</sup> Il periodo delle vacanze va concordato in linea di massima tra imprenditori e maestranze.

<sup>4</sup> La CPC può stabilire uno o più periodi di vacanza obbligatori fino ad un massimo di due settimane ritenute che un periodo di vacanza è fissato durante il mese di agosto. La decisione dovrà essere comunicata alle imprese entro la fine di gennaio di ogni anno.

<sup>5</sup> Il lavoratore ha diritto agli assegni familiari anche durante le vacanze. Questi assegni sono a carico della Cassa Assegni Familiari alla quale è affiliato il datore di lavoro che da ultimo ha occupato il lavoratore.

#### **Art. 25 Indennità giorni festivi infrasettimanali**

<sup>1</sup> Tutti i lavoratori hanno diritto ad un massimo di 9 giorni festivi retribuiti l'anno, 1° Agosto compreso. I giorni festivi retribuiti sono fissati dalla CPC. I giorni festivi che danno diritto all'indennità e che cadono durante il periodo delle vacanze non possono essere conteggiati come giornate di ferie.

<sup>2</sup> Su tutti i salari orari di cui all'allegata convenzione salariale, verrà corrisposto, quale indennità per i giorni festivi infrasettimanali, il 3.9% sul salario base calcolato su tutte le ore lavorate.

#### **Art. 26 Indennità per le assenze inevitabili, la visita di reclutamento, l'ispezione militare e la riconsegna dell'equipaggiamento**

<sup>1</sup> Ai lavoratori assoggettati al CCL viene bonificata la perdita di salario risultante dalle assenze inevitabili qui sotto elencate:

a) in caso di decesso della moglie, di figli e genitori	3 giornate
b) in caso di decesso di suoceri, fratelli e sorelle	2 giornate
c) in caso di matrimonio del lavoratore	1 giornata
d) in caso di nascita di un figlio	10 giorni

Inclusa l'indennità perdita di guadagno, pari all'80% garantiti dall'art. 329g CO.

- e) per la visita di reclutamento e l'ispezione militare
- f) per la riconsegna dell'equipaggiamento militare
- g) in caso di trasloco, i lavoratori che hanno un'economia in proprio, con oltre un anno di anzianità di servizio presso la ditta e a condizione che non abbiano disdetto il rapporto di lavoro hanno diritto ad un'indennità
- I giorni devono essere consumati nei primi sei mesi del nascituro<sup>1</sup>  
le ore effettivamente perse  
al massimo 1 giornata  
1 giornata  
pari ad una giornata di salario

Questa indennità è concessa una sola volta nello spazio di tre anni ed a condizione che il trasloco venga effettuato in una giornata di lavoro effettivo

<sup>2</sup> Per le assenze summenzionate viene corrisposto il salario per le ore di lavoro effettivamente perse che il lavoratore avrebbe prestato se, nel giorno in questione, avesse lavorato normalmente.

<sup>3</sup> Il pagamento dell'indennità avviene alla fine del periodo di paga durante il quale cadono le assenze e dietro comprova della validità delle stesse.

<sup>4</sup> Per le seguenti assenze brevi viene corrisposto il salario per un tempo limitato:

- a) adempimento di obblighi legali, non possibili all'infuori del tempo di lavoro;
- b) per l'esercizio di una funzione pubblica ritenuto che al momento dell'accettazione della carica il datore di lavoro abbia assunto l'impegno del pagamento del salario;
- c) per visite mediche di cure dentarie in via eccezionale e solo in caso di malattia acuta o di infortunio.

Nei casi a) e b) gli eventuali indennizzi, indennità, ecc. sono da computare con il salario corrisposto dal datore di lavoro, a meno che si tratti unicamente del rimborso delle spese.

## Art. 27 Indennità in caso di servizio militare

<sup>1</sup> In caso di servizio militare svizzero o di protezione civile, il lavoratore ha diritto alle seguenti prestazioni in percentuale della perdita di salario:

		Celibi	Celibi con obblighi di assistenza/co-niugati
a)	durante la scuola reclute (come recluta)	50%	100%
b)	durante la scuola quadri e corsi di avanzamento	100%	100%
c)	per altri servizi fino a 4 settimane nel corso di un anno civile	100%	100%
d)	a partire dal secondo anno di lavoro oppure a condizione che l'impresa sia associata alla Cassa di Compensazione Militare (CCM) dell'associazione padronale	100%	100%

<sup>2</sup> L'indennità legale per la perdita di guadagno spetta al datore di lavoro, nella misura nella quale la stessa non supera le aliquote di cui sopra.

<sup>3</sup> Il calcolo della perdita di salario va fatto sulla base dell'orario di lavoro normale e del salario netto normale (orario di lavoro fissato dal CCL e paga oraria effettiva senza supplementi).

<sup>1</sup> Conformemente al nuovo diritto di congedo in caso di paternità, in vigore dal 1° gennaio 2021.

<sup>4</sup> Per i servizi militari di cui all'art. 27 cpv. 1 c) e d), si aggiunge, agli effetti della calcolo della perdita di salario di cui al capoverso 3, l'indennità di vacanza, l'indennizzo per i giorni festivi e la quota parte della tredicesima mensilità.

<sup>5</sup> Per i servizi attivi restano riservate convenzioni particolari.

## **Art. 28 Assenze per gravidanza, congedo maternità**

<sup>1</sup> Nel caso di una gravidanza la lavoratrice deve informarne tempestivamente i suoi superiori per permettere il rispetto delle normative di protezione corrispondenti, comprese nel diritto del lavoro, e l'organizzazione dell'impiego dopo il parto. Per il resto si fa riferimento al bollettino "Protezione maternità" dell'ASIPG.

<sup>2</sup> Nel caso d'incapacità al lavoro certificata dal medico per ragione di complicazioni di gravidanza, il pagamento del salario avviene come nei casi di malattia. Valgono le disposizioni corrispondenti dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera di malattia.

<sup>3</sup> Per le lavoratrici che durante i nove mesi immediatamente precedenti al parto erano assicurate conformemente all'obbligo legale inerente all'AVS e che hanno esercitato in questo arco di tempo un'attività lucrativa durante almeno cinque mesi e che al momento del parto sono ancora legate al rapporto di lavoro, il congedo maternità dura 16 settimane durante le quali viene retribuito l'80% del salario percepito. Il congedo maternità deve iniziare due settimane prima del termine calcolato del parto. Le 14 settimane rimanenti del congedo maternità sono da prendere dopo il parto. Con ciò tutti gli obblighi del datore di lavoro sono tacitati. Le eventuali prestazioni di assicurazioni, rispettivamente l'indennità perdita di guadagno in caso di maternità ai sensi della nuova legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) sono a favore del datore di lavoro.

<sup>4</sup> Se l'assicuratore non fornisce delle prestazioni prima del parto (assicurazione di indennità giornaliera di malattia), il datore di lavoro continua a pagare il salario unicamente secondo l'art. 324a CO. Se l'IPG non fornisce delle prestazioni dopo il parto, il datore di lavoro continua a pagare il salario per la durata di 8 settimane al massimo.

## **Art. 29 Assicurazione malattia**

<sup>1</sup> I lavoratori sottoposti al Contratto collettivo di lavoro devono essere assicurati dal datore di lavoro per l'indennità giornaliera di malattia. Condizioni:

- a) L'inizio della protezione assicurativa deve avvenire il giorno dell'inizio o del presunto inizio convenuto del lavoro. Nel quadro del loro grado di occupazione i lavoratori devono essere ammessi all'assicurazione senza alcuna riserva. Al momento dell'iscrizione assicurativa del lavoratore, l'assicurazione può fare la riserva della sua abilità al lavoro nella misura del grado d'occupazione previsto.
- b) Durata delle prestazioni di 730 giorni (compreso il periodo d'attesa di cui all'art. 29 cpv. 3 CCL) per ogni caso di malattia. Una ricaduta è considerata alla stregua di un nuovo caso, ritenuto che tra le due inabilità lavorative vi è stato un periodo ininterrotto di almeno 12 mesi.
- c) Se il rapporto di lavoro cessa durante un caso di malattia in corso, il lavoratore rimane nell'assicurazione collettiva fino alla riconquista dell'abilità al lavoro o fino all'esaurimento del diritto alle prestazioni di cui alla lettera b).
- d) Indennità al 90% dell'ultimo salario convenuto sottoposto ai premi AVS (13<sup>a</sup> mensilità compresa) e includendo gli assegni legali per i figli se questi non vengono più pagati.
- e) Pagamento di una indennità giornaliera corrispondente al grado dell'incapacità lavorativa se questa è almeno del 25%.

- f) Liberazione dal pagamento dei premi durante il periodo di prestazione delle indennità giornaliere.
- g) Nel caso di concorso di prestazioni di altre assicurazioni sociali (p.es. rendita AI) il diritto dell'indennizzo è del 90% dell'ultimo salario.
- h) In caso di uscita dall'assicurazione collettiva il lavoratore deve essere informato per iscritto della possibilità di passaggio ad assicurazione individuale entro 90 giorni.

<sup>2</sup> Scelta dell'assicurazione: possono essere prese in considerazione unicamente delle assicurazioni che hanno aderito alla convenzione sul libero passaggio di santésuisse o dell'Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA) o altre compagnie che dichiarano formalmente di garantire le prestazioni secondo quanto previsto dall'art. 29 CCL.

<sup>3</sup> Periodo d'attesa: non sono ammessi giorni di carenza, fa eccezione il primo giorno di malattia se il lavoratore è occupato da meno di quattro anni nella medesima azienda. Al datore di lavoro è concesso di concludere un contratto assicurativo con un periodo di differimento di 30 giorni al massimo per la fornitura delle prestazioni. Durante questo periodo il datore di lavoro deve pagare il 90% del salario assicurato ai sensi dell'art. 29 cpv. 1 lett. d).

<sup>4</sup> Ripartizione del premio:

- a) La ripartizione del premio è del 50% a carico del datore di lavoro e del 50% a carico del lavoratore.
- b) In caso di differimento di copertura (massimo 30 giorni), la differenza di premio fra un contratto senza differimento (1° giorno) e un contratto con differimento (scelto dal datore di lavoro) è così ripartita:
  - I. 60% della percentuale risparmiata a favore del datore di lavoro,
  - II. 40% della percentuale risparmiata a favore del lavoratore.

<sup>5</sup> La ditta che stipula un contratto con una copertura differita è tenuta a presentare una certificazione da parte del proprio istituto assicurativo che attesti, ogni anno, il premio percentuale senza differimento e il premio con differimento.

### **Art. 30 Assicurazione contro gli infortuni**

<sup>1</sup> In caso di infortunio, il lavoratore sottoposto al presente CCL, dovrà ricevere il 90% del salario sottoposto al premio AVS a partire dal 1° giorno di incapacità lavorativa. Il premio per l'assicurazione di questa prestazione supplementare (differenza del 10%) sarà a carico del lavoratore, mentre quello concernente l'assicurazione per la copertura dei giorni di carenza SUVA rimane, a carico del datore di lavoro per la copertura dell'80% ed a carico del lavoratore per la differenza del 10%.

<sup>2</sup> Se la SUVA esclude o riduce, in caso di colpevolezza dell'assicurato o di pericoli straordinari o di atti temerari ai sensi dell'art. 37 e seguenti LAINF, le prestazioni dell'assicurazione, l'obbligo del pagamento del salario da parte del datore di lavoro si riduce nella stessa proporzione.

<sup>3</sup> I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono assunti dal datore di lavoro; quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.

<sup>4</sup> Con questo si ritiene tacitato l'obbligo del pagamento del salario ai sensi degli artt. 324a e 324b CO.

**Art. 31 Assegni familiari**

L'assegno minimo per ogni figlio è quello fissato dalla Legge federale sugli assegni di famiglia (LAF).

**Art. 32 Pagamento del salario**

<sup>1</sup> Il sistema del salario mensile calcolato su base annuale è mantenuto in forma obbligatoria.

<sup>2</sup> Hanno diritto al salario mensile tutti i lavoratori sottoposti al presente CCL, con le seguenti eccezioni:

- a) lavoratori di nuova assunzione fino al 1° gennaio dell'anno successivo;
- b) lavoratori con impiego di durata inferiore all'anno;
- c) casi particolari e motivati, previa autorizzazione, della Commissione paritetica cantonale.

<sup>3</sup> Il salario mensile è da corrispondere al lavoratore secondo la procedura di calcolo del salario mensile su base annuale, parte integrante del presente CCL.

<sup>4</sup> Il salario viene pagato, in linea di principio, due o tre giorni dopo la chiusura del periodo di paga. Il conteggio dettagliato e il versamento del salario avvengono mensilmente in valuta svizzera; lo stesso deve obbligatoriamente contenere la classe salariale del lavoratore e il suo saldo vacanze. Eventuali reclami devono essere fatti immediatamente e saranno liquidati nel giorno lavorativo successivo.

**Art. 33 Disdetta del rapporto di lavoro**

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro può essere disdetto, osservando i seguenti termini di disdetta:

a) durante il periodo di prova di 2 mesi	1 settimana per la fine di una settimana
b) quando il rapporto di lavoro ha una durata inferiore ad un anno	2 settimane per la fine di una settimana
c) quando il rapporto di lavoro ha una durata superiore ad un anno	1 mese per la fine del mese
d) dal 7° anno di lavoro	2 mesi per la fine di un mese
e) dalla fine del 10° anno di lavoro	3 mesi per la fine di un mese

<sup>2</sup> La disdetta deve essere data per iscritto per, rispettivamente, la fine di una settimana e la fine di un mese civile.

<sup>3</sup> In caso di licenziamento ingiustificato vengono applicate le disposizioni degli artt. 337c e 337d CO. Con riferimento alle disdette abusive si applicano gli artt. 336-336b CO; per una disdetta in tempo inopportuno gli artt. 336c e 336d CO.

Per quanto riguarda l'obbligo della motivazione di una disdetta è determinante l'art. 335 cpv. 2 CO.

<sup>4</sup> Restano riservati in tutti i casi i rapporti di lavoro che sono stati conclusi per una durata determinata, ai sensi dell'art. 334 CO, come pure la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi, in base all'art. 337 CO.

<sup>5</sup> Se un'azienda non ha la possibilità di occupare un lavoratore solo parzialmente abile al lavoro, datore di lavoro e lavoratore si sforzeranno, se necessario interessando la CPC, rispettivamente le parti contraenti il CCL, di collocarlo in un altro posto di lavoro.

Se ciò si verifica e se l'ulteriore sviluppo del caso di malattia, rispettivamente d'infortunio in corso, è coperto dalla rispettiva assicurazione, cade la protezione contro la disdetta prevista dal presente

articolo, fermo restando il rispetto dei termini di disdetta previsti dall'art. 336c, capoverso 1, lettera b CO.

#### **Art. 34 Protezione contro il licenziamento**

<sup>1</sup> Se i lavoratori sono parzialmente o integralmente incapaci al lavoro per ragione di malattia o infortunio, il rapporto di lavoro non può essere disdetto:

- a) nel 1° anno di servizio durante 30 giorni
- b) nel 2° e 5° anno di servizio durante 90 giorni
- c) dal 6° anno di servizio o dall'età di 45 anni compiuti, fino a che sono pagate le indennità giornaliera di malattia. Quando l'incapacità al lavoro ha perdurato oltre un anno e quando la riconquista della capacità lavorativa rispetto al contratto di lavoro è improbabile secondo prognosi medica, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la scadenza dei pagamenti dell'indennità giornaliera di malattia con un preavviso di almeno un mese.

Se il licenziamento è ammissibile di cui al capoverso precedente e se al momento del licenziamento il lavoratore ammalatosi non è ancora completamente abile al lavoro, gli deve essere garantita la permanenza liberata dal pagamento dei premi nell'assicurazione di indennità giornaliera di malattia collettiva dell'azienda con la possibilità di percepire le indennità fino alla scadenza della durata massima di cui all'art. 27 rispettivamente fino alla riconquista della piena abilità al lavoro.

<sup>2</sup> Se i lavoratori si ammalano o si infortunano durante il termine di disdetta, questo viene sospeso nel modo seguente ai sensi dell'art. 336c CO:

- a) nel 1° anno di servizio per 30 giorni
- b) dal 2° al 5° anno di servizio per 90 giorni
- c) dal 6° anno di servizio per 180 giorni

Valgono inoltre le disposizioni di protezione dal licenziamento di cui all'art. 336c CO.

#### **Art. 35 Condizioni di lavoro per gli apprendisti e garanzia dell'occupazione al termine del tirocinio**

<sup>1</sup> Le disposizioni del CCL si applicano anche agli apprendisti con regolare contratto di tirocinio.

<sup>2</sup> Ai giovani che hanno conseguito l'attestato federale di capacità, è garantito il diritto di lavorare nella ditta ancora per almeno sei mesi dopo la scadenza del contratto di tirocinio, con il salario contrattuale di categoria, senza ripercussioni per l'occupazione degli altri dipendenti e senza pregiudizio per l'assunzione di nuovi apprendisti.

#### **Art. 36 Obblighi per i lavoratori**

I lavoratori si impegnano a rispettare i regolamenti interni delle singole aziende che devono essere conformi alla legislazione sul lavoro ed al CCL.

#### **Art. 37 Diritto al salario dopo il decesso del lavoratore**

In caso di decesso del lavoratore e se lo stesso lascia il coniuge o figli minorenni, o, mancando questi eredi, altre persone verso le quali adempiva obblighi di assistenza, il datore di lavoro dovrà



versare il salario per un altro mese e dopo un rapporto di servizio di oltre 5 anni, per due mesi a far data dal giorno della morte (art. 338 CO).

#### **Art. 38 Previdenza del personale**

<sup>1</sup> I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori che sottostanno al CCL contro i rischi della vecchiaia, invalidità e decesso.

Riguardo ai rischi ed alle prestazioni assicurati, nonché al salario assicurato e all'ammontare dei premi, questa previdenza del personale deve corrispondere complessivamente almeno alla condizione della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.

<sup>2</sup> Gli assicurati devono essere informati sulle prestazioni dell'assicurazione e hanno diritto ad una partecipazione adeguata agli organi di previdenza del personale.

#### **Art. 39 Prescrizioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro e del codice delle obbligazioni**

Rimangono riservate le prescrizioni del Contratto collettivo di lavoro nazionale e del codice delle obbligazioni in casi non menzionati in questo CCL.

## **Durata del contratto collettivo di lavoro**

#### **Art. 40 Entrata in vigore, durata e disdetta del CCL**

<sup>1</sup> Il presente CCL è valido dall'entrata in vigore del CCL nazionale, sostituisce la precedente versione e scade il 31 marzo 2025.

<sup>2</sup> Il termine di disdetta del presente CCL è di un mese.

<sup>3</sup> In caso di mancata disdetta il contratto si riterrà prorogato di un altro anno e così di seguito.

<sup>4</sup> A contratto scaduto, la disposizione relativa ai contributi professionali rimane in vigore.

## Appendice 1

### Convenzione salariale valevole dal 1° ottobre 2022

#### Art. 1 Salario individuale (come da Art. 9.4 CCL-CH)

Con effetto al 1° ottobre 2022 i salari effettivi (salario lordo = salario prima di ogni deduzione) di tutti i lavoratori assoggettati al Contratto collettivo di lavoro registrano un aumento generale di CHF 50.00 al mese in ogni categoria.

#### Art. 2 Concetti per la classificazione della manodopera

Inquadramento: i lavoratori sottoposti al presente CCL, in occasione dell'assunzione, vengono inquadrati a seconda della loro attività, funzione e qualifica professionale. L'inquadramento deve essere annotato nel conteggio salariale.

##### Capi operai

Vengono considerati capi operai i lavoratori che hanno concluso con successo la scuola per capi operai dall'Associazione Svizzera Imprenditori Pittori. Il lavoratore precedentemente occupato come capo pittore o capo operaio mantiene questa qualifica.

##### Lavoratori qualificati con certificato di capacità

Vengono considerati lavoratori qualificati con certificato di capacità tutti i lavoratori del settore pittura che hanno concluso l'apprendistato di pittore con un attestato federale di capacità (AFC) ai sensi dell'art. 38 della Legge federale sulla formazione professionale e tutti i lavoratori con qualifica equivalente.

I lavoratori che hanno concluso apprendistati diversi, ad es. i doratori, non vengono considerati automaticamente lavoratori qualificati con certificato di capacità.

##### Lavoratori qualificati

Sono considerati lavoratori qualificati coloro che eseguono lavori di pittura ma che non dispongono dei requisiti richiesti ad un lavoratore qualificato con certificato di capacità.

Vengono inoltre considerati lavoratori qualificati i lavoratori che hanno terminato l'apprendistato con Certificato di Formazione Professionale (CFP), dopo aver compiuto gli anni di "giovane lavoratore CFP".

##### Lavoratori ausiliari

Sono considerati lavoratori ausiliari coloro che durante un periodo di 2 anni al massimo sono occupati con mansioni ausiliarie nel settore della pittura. Trascorsi questi 2 anni, avviene automaticamente la promozione alla categoria "lavoratori qualificati".

##### Lavoratori estranei al ramo

Sono considerati lavoratori estranei al ramo coloro che sono occupati nel settore della pittura senza avere esperienza professionale durante i primi 24 mesi di lavoro. Di seguito avviene la promozione automatica alla classe "lavoratori ausiliari".

#### Art. 3 Salari base validi dal 1° ottobre 2022

	Classe	Descrizione	Salario base	
			Mensile	Annuale
<b>3.1</b>	Capi operai		fr. 5'644.—	fr. 73'372.—
<b>3.2</b>	Lavoratori qualificati con attestato federale di capacità e 3 anni di esperienza		fr.4'951.—	fr. 64'363.—

<b>3.3</b>	Lavoratori qualificati senza certificato di capacità (con CFP)		fr. 4'567.—	fr. 59'371.—
<b>3.4</b>	Lavoratori ausiliari	Per i "lavoratori ausiliari" trascorsi 24 mesi di attività in questa classe salariale avviene la promozione nella categoria "lavoratori qualificati senza certificato di capacità"	fr. 4'354.—	fr. 56'602.—
<b>3.5</b>	Lavoratori estranei al ramo	Per i lavoratori estranei al ramo (senza esperienza professionale) trascorsi 24 mesi di attività in questa classe salariale avviene la promozione nella categoria "lavoratori ausiliari"	fr. 4'072.—	fr. 52'936.—
<b>3.6.1</b>	Giovani lavoratori (AFC) con attestato federale di capacità	nel 1° anno (dopo la fine del tirocinio)	fr. 4'251.—	fr. 55'263.—
<b>3.6.2</b>		nel 2° anno (dopo la fine del tirocinio)	fr. 4'486.—	fr. 58'318.—
<b>3.6.3</b>		nel 3° anno (dopo la fine del tirocinio)	fr. 4'750.—	fr. 61'750.—
<b>3.7.1</b>		nel 1° anno di tirocinio	fr. 870.—	fr. 11'310.—
<b>3.7.2</b>		nel 2° anno di tirocinio	fr. 1'040.—	fr. 13'520.—
<b>3.7.3</b>		nel 3° anno di tirocinio	fr. 1'585.—	fr. 20'605.—
<b>3.8</b>		che ha terminato il tirocinio e che attende di presentarsi agli esami di fine tirocinio	fr. 1'755.—	fr. 22'815.—
<b>3.9</b>	Apprendisti (AFC)	che non ha superato gli esami di fine tirocinio e che intende ripresentarsi agli esami entro un anno (se <b>non va</b> a scuola e/o frequenta i corsi d'introduzione)	fr. 2'895.—	fr. 37'635.—
<b>3.10</b>		che non ha superato gli esami di fine tirocinio e che intende ripresentarsi agli esami entro un anno (rinnovo del contratto di tirocinio) (se <b>va</b> a scuola e/o frequenta i corsi d'introduzione)	fr. 2'090.—	fr. 27'170.—
<b>3.11.1</b>	Giovani lavoratori (CFP) con certificato di formazione professionale	nel 1° anno (dopo la fine del tirocinio)	fr. 3'904.—	fr. 50'752.—
<b>3.11.2</b>		nel 2° anno (dopo la fine del tirocinio)	fr. 4'126.—	fr. 53'638.—
<b>3.11.3</b>		nel 3° anno (dopo la fine del tirocinio)	fr. 4'346.—	fr. 56'498.—
<b>3.12.1</b>	Apprendisti (CFP)	nel 1° anno di tirocinio	fr. 700.—	fr. 9'100.—
<b>3.12.2</b>		nel 2° anno di tirocinio	fr. 900.—	fr. 11'700.—
<b>3.13</b>		che ha terminato il tirocinio e che attende di presentarsi agli esami di fine tirocinio	fr. 1'400.—	fr. 18'200.—
<b>3.14</b>		che non ha superato gli esami di fine tirocinio e che intende ripresentarsi agli esami entro un anno (se <b>non va</b> a scuola e/o frequenta i corsi d'introduzione)	fr. 2'400.—	fr. 31'200.—
<b>3.15</b>		che non ha superato gli esami di fine tirocinio e che intende ripresentarsi agli esami entro un anno (rinnovo del contratto di tirocinio) (se <b>va</b> a scuola e/o frequenta i corsi d'introduzione)	fr. 1'700.—	fr. 22'100.—

#### Art. 4 Coefficiente

<sup>1</sup> Per determinare il salario orario base dividere il salario annuale (compresa tredicesima) per il coefficiente 2262.

<sup>2</sup> Il divisore per il conguaglio di fine anno o di fine rapporto lavoro è fissato come segue:

- a) per chi ha più di 20 anni e meno di 50 anni: 1864 ore
- b) per chi ha meno di 20 anni e più di 50 anni: 1824 ore

## **Art. 5 Tredicesima mensilità**

<sup>1</sup> I lavoratori (apprendisti compresi) sottoposti al presente CCL hanno diritto alla tredicesima mensilità, da calcolare secondo la procedura di calcolo del salario mensile su base annuale, parte integrante del presente CCL.

<sup>2</sup> Ai lavoratori il cui rapporto di lavoro dal momento dell'assunzione non è durato almeno un mese, non è accordata alcuna tredicesima mensilità. Il lavoratore non può inoltre far valere alcuna pretesa se non ha disdetto correttamente il rapporto di lavoro o se gli è stata data una disdetta senza preavviso per cause gravi.

<sup>3</sup> Se il rapporto di lavoro è disdetto normalmente nel corso dell'anno civile ed è durato almeno un mese, il lavoratore ha diritto al versamento della tredicesima mensilità pro rata temporis. In tal caso, la tredicesima mensilità viene versata con l'ultima paga.

<sup>4</sup> Per i lavoratori stagionali il termine di carenza non è applicabile se nella stagione successiva il rapporto di lavoro continua presso lo stesso datore di lavoro. Per il resto essi beneficiano delle stesse condizioni degli altri lavoratori.

## **Regolamento del pagamento della tredicesima mensilità in caso di infortunio, di malattia o di servizio militare**

Con l'entrata in vigore della disposizione contrattuale relativa la tredicesima mensilità, il problema sopraccitato si pone per quanto concerne i premi, nonché per il pagamento in caso d'assicurazione contro gli infortuni, così pure per il versamento dell'indennità giornaliera prevista dall'assicurazione malattia o dall'assicurazione invalidità per la perdita di guadagno.

Non vi è dubbio che la tredicesima mensilità è assoggettata ai premi della SUVA e a quelli dell'assicurazione malattia, dell'AVS, dell'AD, dell'AI e dell'ordinamento per perdita di guadagno.

La dichiarazione di questa gratifica, da considerarsi parte integrante del salario, deve essere fatta alla fine del periodo di conteggio per il tramite degli appositi formulari per la dichiarazione dei salari.

In caso di sinistro, l'assicurazione deve pertanto assumersi la quota parte della tredicesima mensilità.

## **Art. 6 Lavoratori con rendimento ridotto**

<sup>1</sup> Con il lavoratore, il cui rendimento si rivelasse costantemente insufficiente, potrà essere convenuto un salario speciale mediante accordo scritto e motivato tra datore di lavoro e lavoratore interessato.

<sup>2</sup> I salari di tali lavoratori dovranno essere però fissati, entro la prima quindicina di occupazione, tra l'impresa ed il lavoratore.

<sup>3</sup> Di tale accordo dovrà essere data comunicazione, dal datore di lavoro alla CPC. Quest'ultima, dopo aver sentito il preavviso dei sindacati deciderà se accettare o meno l'accordo.

## **Art. 7 Modifiche di salario**

Le modifiche di salario che venissero deliberate dalle organizzazioni nazionali padronali e operaie, varranno anche per i firmatari del presente CCL.

**Art. 8 Durata della convenzione**

La presente convenzione è entrata in vigore il 1° ottobre 2022.

## Appendice 2

### Procedura davanti al Collegio Arbitrale

#### Art. 1 Registrazione atti

Le procedure di ricorso sono registrate e numerate in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione del ricorso e del lodo arbitrale.

#### Art. 2 Procedura in generale

<sup>1</sup> La procedura è scritta o orale.

<sup>2</sup> È facoltà del Collegio di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.

<sup>3</sup> Esso può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione del ricorso o delle osservazioni scritte.

#### Art. 3 Sede del Collegio Arbitrale

<sup>1</sup> La sede del Collegio Arbitrale è presso il domicilio professionale del Presidente del Collegio Arbitrale.

<sup>2</sup> È facoltà del Collegio Arbitrale prevedere che le udienze si tengano in altri luoghi.

#### Art. 4 Procedura orale

<sup>1</sup> Citazione. La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente.  
Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

<sup>2</sup> Comparsa. Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

<sup>3</sup> Discussione. La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della CPC. Sono ammesse la replica e la duplica.

<sup>4</sup> Conseguenza della mancata comparsa. Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

<sup>5</sup> Verbale. Il verbale della discussione contiene:

- a. il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- b. il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- c. il patto d'arbitrato;
- d. le date del ricorso e della decisione impugnata;
- e. le ragioni delle parti, succintamente indicate;
- f. i punti di questione che devono essere giudicati;
- g. le prove chieste dalle parti.

<sup>6</sup> Il verbale è firmato dai componenti e dai membri del Collegio.

## **Art. 5 Procedura scritta**

<sup>1</sup> Termine. Ricevuto il ricorso, lo stesso viene intimato alle parti, assegnando un termine di 15 giorni alla CPC per trasmettere l'intero incarto; quest'ultimo viene trasmesso al ricorrente, al quale viene poi assegnato un termine di 30 giorni per la presentazione di osservazioni scritte. Sono ammesse la replica e la duplica.

<sup>2</sup> Seguito. Terminato lo scambio di allegati, le parti sono convocate per una discussione, con facoltà di notificare eventuali prove ulteriori.

<sup>3</sup> Assunzione di prove. In caso di assunzione di prove ex. art. 9, è facoltà del Collegio Arbitrale e delle parti chiedere un'udienza finale o la presentazione di conclusioni scritte.

<sup>4</sup> Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto. Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio pronuncia il suo giudizio sulla base della documentazione in atti, decretando la tardività dell'allegato.

## **Art. 6 Relatore**

In casi particolarmente complessi, il presidente può designare un membro relatore.

## **Art. 7 Prove**

Le parti possono produrre documenti e indicare prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

## **Art. 8 Potere d'esame – Indagini d'ufficio**

Il Collegio apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

## **Art. 9 Assunzione delle prove**

<sup>1</sup> Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

<sup>2</sup> L'interrogazione del testimone è diretta dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

<sup>3</sup> Dell'assunzione delle prove viene tenuto un verbale.

## **Art. 10 Giudizio**

<sup>1</sup> Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio.

<sup>2</sup> Esso contiene:

- a. la data;
- b. il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- c. il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- d. la data della decisione impugnata;
- e. le domande delle parti e le relative conclusioni;
- f. i punti di questione;
- g. una breve motivazione: sul merito, sulle spese e sulle ripetibili;
- h. il dispositivo.

<sup>3</sup> Il giudizio è firmato; è sufficiente la firma del presidente.

#### **Art. 11 Notificazione del giudizio**

<sup>1</sup> Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC.

<sup>2</sup> Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

#### **Art. 12 Modo di intimazione**

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

**Bellinzona, 15 marzo 2022**

#### **Associazione svizzera imprenditori pittori regione Ticino**

Fabiano Franzoni

Luca Stauffer

#### **Unia**

Vania Alleva

Bruna Campanello

#### **Unia regione Ticino e Moesa**

Giangiorgio Gargantini

Igor Cima

#### **Organizzazione cristiano sociale ticinese**

Renato Ricciardi

Paolo Locatelli